



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

“El empoderamiento en la empresa  
Oncocenter Perú SAC, Lima 2017”

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE:**  
Bachiller en Administración

**AUTORA:**  
Duran Corrales, Sueellen Kimberly

**ASESOR:**  
Mg. Castillo Canales, Braulio

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de Organización

**PERU**  
**2017**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, presentado por don (ña):

JURAN CORRALES SUELIEN KIMBERLY

Cuyo Título es:

"EL EMPODERAMIENTO EN LA EMPRESA  
ONCOCENTER PERU S.A.C. LIMA 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: A+ (bueno) destacado (excelente).

Callao, 07 de Agosto del 2017.

  
PRESIDENTE  
SECRETARIO

Ms. Nela Baccara D.

  
VOCAL

Ms. George Castillo

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Sueellen Kimberly Duran Corrales identificada con el DNI N° 41683816, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, con la tesis titulada: “El empoderamiento en la empresa Oncocenter Perú SAC, Lima 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es de mi autoría.
- 2) Se ha formulado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. En conclusión, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falseado, ni duplicados, tampoco copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Callao, noviembre de 2017

Sueellen Kimberly Duran Corrales

DNI N°41683816

## Resumen

La investigación denominada “El empoderamiento en la empresa Oncocenter Perú, Lima, 2018”. Fue planteada con el objetivo de determinar la empoderamiento de los colaboradores en la empresa Oncocenter Perú, Lima.

Esta investigación corresponde al tipo aplicada, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 201 colaboradores de la empresa Oncocenter Perú, Lima. Se aplicó un cuestionario con aplicación de Escala de Likert validado por juicio de experto, la confiabilidad se obtuvo con el alfa de crombach, los resultados fueron procesados mediante el software SPSS versión 23.

Palabras clave: empoderamiento, competencia, autonomía.

## Abstract

The research called "the empowerment in the company Oncocenter Perú, Lima, 2018". It was raised with the objective of determining the empowerment in the company Oncocenter Perú, Lima.

This research corresponds to the applied type, with non-experimental design, of correlational level and cross-sectional. The exhibition was constituted by administrative and/or assistance 201 colaboradores of the company Oncocenter Perú, Lima. Two questionnaires were applied with Likert scale application validated by expert judgement, the reliability was obtained with the Alpha of Crombach, the results were processed using the software SPSS version 23.

Key empowerment. competence, autonomy, meaning

## Índice

I.	INTRODUCCION.....	7
1.1.	<b>Realidad Problemática</b> .....	8
1.1.1	Planteamiento del problema .....	8
1.1.2	Formulación del problema.....	8
1.2.	<b>Justificación del estudio</b> .....	9
1.3.	<b>Antecedentes</b> .....	9
1.3.1	Antecedentes Nacionales.....	9
1.3.2	Antecedentes Internacionales .....	11
1.4.	<b>Objetivo</b> .....	12
1.4.1.	Objetivo general.....	12
1.4.2.	Objetivos específicos .....	12
1.5.	<b>Teorías que fundamenten el estudio</b> .....	13
1.6.	<b>Marco metodológico</b> .....	15
1.6.1.	Diseño de investigación.....	15
1.6.2.	Variables, operacionalización: Empoderamiento .....	16
1.6.3.	Población y muestra.....	16
1.6.4.	Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	17
1.6.5.	Validez y confiabilidad .....	18
II.	DESARROLLO .....	21
2.1	<b>DESCRIPCION DE RESULTADOS</b> .....	22
2.2	<b>DISCUSION</b> .....	27
III.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	28
IV.	REFERENCIA BIBIOGRAFICAS .....	32
	ANEXOS .....	36

## **I. INTRODUCCION**

## **1.1. Realidad Problemática**

### **1.1.1 Planteamiento del problema**

El empowerment se ha convertido en un fiel aliado de las empresas del siglo XXI. Es una nueva forma de trabajar, producir, ser y estar en el ámbito laboral. Con esta herramienta, los empleados asumen el trabajo como un reto y tienen mayor control sobre lo que proyectan, planifican o fabrican. Por su parte, los jefes se convierten en líderes mejor valorados mientras garantizan tanto el éxito como la continuidad de su proyecto empresarial.

El éxito empresarial es un concepto amplio que puede ser analizado desde diversas perspectivas, en función de los objetivos de la empresa estudiada. Sin embargo, existen determinados parámetros generales que permiten calificar una determinada situación empresarial como exitosa ante los logros, avances y metas alcanzadas.

Lo que busca la presente trabajo de investigación es determinar el empoderamiento o empowerment que exige impulsar la iniciativa de los empleados otorgándole mayor poder de decisión y cambiar el modelo tradicional en el que el gerente es quien controla y toma todas las decisiones; al nuevo contexto que exige que los colaboradores se conviertan en factores clave de la toma de decisiones.

### **1.1.2 Formulación del problema**

#### **1.1.1 Problema general**

¿Cuál es el empoderamiento de los colaboradores de la empresa Oncocenter Perú SAC?

#### **1.1.2 Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la competencia de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC?



Problema específico 2

¿Cuál es la autonomía de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC?

Problema específico 3

¿Cuál es el impacto de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC?

Problema específico 4

¿Cuál es el significado de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC?

## **1.2. Justificación del estudio**

La presente investigación se enfocará en estudiar el empoderamiento como facilita la administración del personal creando confianza y autonomía entre el empleado y sus labores, por ende es necesario determinar la influencia del empoderamiento en el clima laboral de la empresa Oncocenter Perú S.A.C. con el fin de sugerir alguna mejora para que los empleados se sientan más a gusto en la empresa y puedan llegar a cumplir con los objetivos que ésta les solicite.

Una vez encontrado los problemas que se puedan tener en el entorno de ambas variables se podrán encontrar las alternativas de solución necesarias las cuales serán brindadas a la empresa Oncocenter para que sean tomadas en cuenta y colaborar de esa forma con la mejora de aquella situación, eliminando así los problemas que puedan tener.

## **1.3. Antecedentes**

### **1.3.1 Antecedentes Nacionales**

Mamani, D. (2017) en su tesis: “Análisis del empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Taypikala Lago Chucuito

puno 2017”, cuyo objetivo fue analizar el empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago, Chucuito - Puno 2017; la investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo transversal, alcance descriptivo; y método deductivo. La obtención de información se realizó a través de la técnica de la encuesta, desarrollado a través de un cuestionario; de Spreitzer; el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, teniendo una muestra de 20 colaboradores. Estudio realizado en el Hotel Taypikala Lago de la ciudad de Chucuito, ubicado a 15 minutos de la ciudad de Puno. Los resultados obtenidos son; el empowerment del hotel Taypikala lago se tiene relevancia en las competencias (el 80% de los colaboradores están seguros que sus habilidades mejoran el desarrollo de sus actividades) e impacto (el 95% de los colaboradores están de acuerdo que pueden influir en los resultados operativos del trabajo hoy y a futuro); el desempeño laboral; destaca en conocimiento (el 79% afirma que lo más importante para su desempeño en el trabajo son las habilidades, experiencia y desarrollo profesional); en conclusión el empowerment en el desempeño laboral del hotel Taypikala se desarrolla con relevancia en competencias e impacto, este último dando paso a la implementación necesaria de un plan de mejora del empowerment dada las condiciones encontradas; el desempeño laboral se caracteriza por el conocimiento; considerando que si se trabaja adecuadamente los demás factores estudiados el empowerment mejoraría el desempeño laboral.

Pando, M.; Del Prada, J.; Velarde, K. (2017) en su tesis: “El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo”, cuyo objetivo fue determinar si los estilos de liderazgo de empoderamiento y compartido predicen el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa de consumo masivo orientada a la elaboración y la comercialización de alimentos en el Perú. se utilizó como base el modelo de comportamiento innovador de Janssen (2000); en segundo lugar, el modelo de Liderazgo Compartido de Hoch et al. (2010); y, finalmente, se utilizó el modelo de Liderazgo de Empoderamiento de Arnold et al. (2000), a fin de alinear la planeación estratégica de la organización en indicadores medibles. Sobre la base de esta investigación se diseñó un estudio cuantitativo de tipo

explicativo, no experimental y transaccional, en el que participaron 378 colaboradores comprendidos en 26 equipos de similar función y roles laborales en una empresa de consumo masivo del sector de alimentos en el Perú. Los resultados encontrados demuestran que solamente el estilo de liderazgo de empoderamiento predice el comportamiento innovador, en particular en las dimensiones de informar y de participación en la toma de decisiones. Es sobre estos resultados que se desarrolla un plan de acción de mejoras necesarias que deberán trabajarse en la organización, cuyo objetivo apunta a fomentar y fortalecer el comportamiento innovador de los equipos de trabajo a través del desarrollo del estilo de liderazgo de empoderamiento, en sus dos dimensiones, en los líderes de la empresa del sector masivo.

### 1.3.2 Antecedentes Internacionales

Cajamarca, J. (2016) presentó en su tesis titulada: “El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo”, tesis para optar el título de Psicólogo Industrial en Ecuador. La investigación se la realiza a todo el personal que forma parte de la institución desde un periodo de tiempo determinado, siendo una totalidad de 50 miembros activos. Para el logro de objetivos se realizó una investigación de tipo exploratorio – correlacional permitiendo medir el grado entre las variables de estudio. La recolección de información se la realizó a base de una encuesta en escala de Likert, enfocada para medir el grado de empoderamiento y productividad laboral que manejan los miembros del sindicato. Los resultados más relevantes de la investigación permiten comprobar que la aplicación del empoderamiento es esencial para un mejor desarrollo y crecimiento de la productividad laboral y del desenvolvimiento interno de los miembros Sindicato de Mecánicos y así poder brindar un mejor servicio a la institución y a la sociedad.

Guzmán, C.; Pontes, P.; Szuflița, M. (2015), en su tesis: “Empowerment y satisfacción laboral”, El motivo de este estudio reside en la importancia del trabajo en la vida de un individuo y por consiguiente la importancia de cómo se siente este con respecto al trabajo que desempeña en su vida personal y social. Es por ello que se ha realizado una investigación basada en comprobar

no sólo hasta qué punto se relacionan estados variables sino que también la posible existencia de diferencias entre los puestos de trabajo. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el Empowerment y la Satisfacción Laboral, así como diferencias significativas en la media de puntuación entre el trabajo relacionado con la docencia y el trabajo relacionado con la hostelería. Estos resultados además de positivos, son importantes tanto para la investigación como para su aplicación en el ámbito laboral, ya que supone una nueva vía de unión entre el trabajador y sus superiores, una forma nueva de motivación para el trabajador que le impulsa a trabajar mejor no sólo a nivel de producción, sino también a nivel personal. Esto a su vez también repercute positivamente a los superiores, puesto que un trabajador satisfecho, en cuanto a Empowerment se refiere, tendrá un mayor nivel de producción.

#### **1.4. Objetivo**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el empoderamiento de los colaboradores de la empresa Oncocenter Perú SAC.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

###### **Objetivo específico 1**

Identificar la competencia de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.

###### **Objetivo específico 2**

Identificar la autonomía de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.

###### **Objetivo específico 3**

Identificar el impacto de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.

#### Objetivo específico 4

Identificar el significado de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.

### **1.5. Teorías que fundamenten el estudio**

#### **1.5.1 Variable:** Empoderamiento o Empowerment

##### **Historia de Empoderamiento o Empowerment**

En el transcurso de los últimos años, el término empowerment o empoderamiento va incrementado su área de aplicación; de igual manera, los aportes investigativos relacionados a la gestión empresarial han aportado al crecimiento del término. La utilización del término en el campo de la investigación incluye el trabajo comunitario, social, personal, crecimiento organizacional, productividad empresarial etc. Desde los orígenes de la aplicación del concepto, que correspondía a los movimientos de mujeres y de desarrollo, continuamente ha trascendido a otros campos de aplicación, tanto en organismos internacionales, como también, en estudios relacionados a la dirección y administración de empresas. Autores como Wilson, Chiavenato, Blanchard, Koontz y Weichrich, destacan que el empoderamiento potencia y optimiza la capacidad de las personas, mediante una adecuada motivación.

En las organizaciones, y a su vez; los empleados tienen la oportunidad de exponer abiertamente sus puntos de vista, dando a conocer sus ideas a sus superiores. Gracias a la aplicación del empoderamiento, se crean equipos auto-dirigidos, con niveles de autonomía altos y bajos, siempre con un enfoque en la misión, visión y objetivos que dependían de la aprobación de los administradores. Algunas empresas comenzaron a utilizar el empoderamiento como método de gestión empresarial (Eslava, 2006).

##### **Concepto de Empoderamiento o Empowerment**

El empoderamiento es una herramienta de administración de talento humano que potencia habilidades destrezas y comportamientos para que la vida laboral

sea más llevadera. El objetivo es hacer sentir a los colaboradores que son dueños de su propio trabajo. El empoderamiento es un proceso estratégico que busca el trabajo conjunto entre todos los miembros que conforman una organización, transformando los viejos estándares de cultura organizacional, creando una nueva forma de administrar personal, asumiendo más responsabilidades, aumentando la confianza, la responsabilidad, la autoridad y fomentando el desarrollo conjunto, no solo de la institución, sino también que potenciara el desempeño y productividad de cada individuo que la conforma (Johnson, 1996).

Dimensiones:

Competencia.- está vinculada a la capacidad, la habilidad, la destreza o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado. Es un conjunto de conocimientos que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado. (Spreitzer, 1995).

Autonomía.- es la capacidad que tiene una persona o entidad de establecer sus propias normas y regirse por ellas a la hora de tomar decisiones. Es la capacidad que tiene un individuo de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo. Este concepto abarca una serie de características y elementos referentes con la autogestión personal. Entre esos elementos tenemos la autoestima, la actitud positiva ante la vida, el análisis correcto de las normas sociales y la autosuficiencia. (Spreitzer, 1995).

Impacto.- Es el efecto producido por un determinado suceso. En este caso el impacto que el empoderamiento deja sobre el clima laboral de la empresa. (Spreitzer, 1995).

Significado.- Es el concepto o idea que se asocia a la forma sensible o perceptible de un suceso. Que posee un componente objetivo o significado denotativo. (Spreitzer, 1995; Thomas y Velthouse, 1990).

## **Ventajas**

Son las siguientes: i) Beneficia al ambiente laboral de los individuos que conforman una institución, mejorando su calidad de vida; ii) Se conserva al personal valioso en la institución; iii) Se cumplen objetivos y metas institucionales reduciendo costos y optimizando tiempo; iv) Los miembros de la institución poseen sentido de pertenencia, participación y autonomía dentro de la misma.; v) Los miembros de la institución se encuentran motivados, asumen responsabilidades de acorde a su área de trabajo y contribuyen a otras áreas de su lugar de trabajo.

## **Desventajas**

En el proceso de la aplicación de la herramienta de gestión de talento humano empoderamiento, no existen claramente desventajas establecidas, sin embargo existen factores que pueden obstruir la aplicación de la misma en una organización como son: i) Estructura de la organización; ii) Proceso de comunicación inadecuado; iii) Sentimientos negativos de incomodidad y satisfacción por parte de los individuos que conforman la organización hacia sus jefes; iv) Temor al cambio.

## **1.6. Marco metodológico**

### **1.6.1. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es de tipo descriptivo simple, ya que se observó el comportamiento de la población sin influir en ella de ninguna forma. Asimismo, es transversal ya que su finalidad es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 124).

Es no experimental porque se desarrolla sin intervenir o manipular en las variables independientes de parte del investigador sobre fenómenos que ya han ocurrido (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2014).

### 1.6.2. Variables, operacionalización: Empoderamiento

#### Definición conceptual:

Empoderamiento o Empowerment, según Herrera (2012, p. 45) es “el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.” En otras palabras, significa empoderamiento, apoderamiento o potenciación (la palabra empowerment está compuesta por en y power que significa “poder” en inglés, la cual es un antecedente del francés pouvoir). También se puede decir que es “donde los beneficios óptimos de la tecnología de la información son alcanzados.”

#### Definición operacional:

El empoderamiento identifica áreas de cambio, permite crear estrategias, promueve el cambio canaliza las acciones y los resultados, que a la vez permiten alcanzar niveles más altos de conciencia y estrategias más acordes con las necesidades y mejor ejecutadas (Herrera, 2012, p. 47).

### **Operacionalización de variables**

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico, dividiéndola en dimensiones, indicadores, ítems, etc. En consecuencia, la operacionalización de las variables es el proceso a través del cual el investigador explica en detalle la definición que adoptará de las categorías y/o variables de estudio.

### 1.6.3. Población y muestra

#### **Población y muestra**

La población será las empresas dentro del grupo AUNA

La muestra seleccionada será 201 trabajadores operativos de la empresa Oncocenter Perú S.A.C.



Tabla 1.

Distribución de la población de la empresa Oncocenter Perú SAC

ONCOCENTER PERU SAC	TOTAL
Trabajadores	201
TOTAL	201

Fuente: Archivo de la empresa ONCOCENTER PERU SAC

La muestra es un subgrupo extraído de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y tiene que delimitarse de antemano con precisión. Considerando que la población tiene una cantidad suficiente se toma la muestra sobre el 100% de la población, obteniendo así una confiabilidad del 100% por ser el total de la población.

#### 1.6.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

##### **Técnica**

En el estudio se utilizarán las siguientes técnicas: La técnica empleada será la encuesta.

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2010:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas.

Al respecto, Mayntz et al., (1976:133) citados por Díaz de Rada (2001:13), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los

datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

## Instrumento

El instrumento de recolección de datos será el cuestionario.

El cuestionario escogido para obtener los resultados del presente trabajo de investigación, de la encuesta sobre empoderamiento, con un escala de Lickert.

Tabla 2.

*Instrumento: Cuestionario para evaluar el Empoderamiento*

Cuestionario para evaluar la empoderamiento	
<b>Ficha técnica:</b>	
<b>Autores:</b>	Spreitzer (adaptación).
<b>Año:</b>	2018
<b>Objetivo:</b>	Medir el empoderamiento
<b>Destinatarios:</b>	Colaboradores
<b>Forma de administración:</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 4 dimensiones y 10 ítems: competencia, autonomía, impacto y Significado.
<b>Duración:</b>	5 minutos por persona
<b>Puntuación:</b>	Malo, Regular, Bueno, Excelente

Elaboración propia

### 1.6.5. Validez y confiabilidad

#### Confiabilidad:

“La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la

misma persona o grupo de personas en diferentes períodos de tiempo” (Carrasco, 2016, p. 339).

Habiéndose determinado los resultados de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, con apoyo del software SPSS, versión 22, se contaron como resultados los siguientes:

Tabla 3.

*Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Empoderamiento	0,933	36

Elaboración propia

Aplicado el coeficiente Alfa de Cronbach, este procedimiento mostró el resultado correspondiente a un valor de 0,933 para la variable empoderamiento. Estos resultados evidencian que estos instrumentos cuentan con una alta confiabilidad. Estos resultados determinaron el proceder con la aplicación de los instrumentos en la muestra en estudio.

### **Validez**

Se utilizó la validez de contenido de los instrumentos: Empoderamiento, a través del juicio de expertos. Los expertos son docentes de la Universidad César Vallejo.

- a) Mg. Mejía Guerrero Hans
- b) Mg. Castillo Canales Braulio
- c) Mg. López Landauro Rafael

Tabla 4.

*Validación del instrumento: Empoderamiento*

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Si cumple	X	X	X	X
No cumple				

Elaboración propia

### **Métodos de análisis de datos**

El presente trabajo de investigación utilizó el modelo estadístico, matemático. El cual, se refiere a las técnicas investigativas que se utilizaron, los procedimientos estadísticos y matemáticos utilizados para analizar, interpretar y representar los datos recolectados con la finalidad de establecerlos resultados fehacientes los resultados se representaron en gráficos estadísticos para una mejor comprensión de la investigación.

### **Aspectos éticos**

Para la aplicación de la encuesta se contará con la aprobación de los sujetos de estudio, asimismo sus datos serán anónimos por lo que no se comprometerá la identificación de los participantes.

Asimismo para aplicar las encuestas dentro de las empresas se contará con el consentimiento de dichas empresas para la realización del estudio.

## **II. DESARROLLO**

2.1 DESCRIPCION DE RESULTADOS

Empoderamiento

Tabla 5.

Niveles de empoderamiento

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	79	39,3
	MEDIO	99	49,3
	ALTO	23	11,4
	Total	201	100,0

Fuente. Elaboración propia

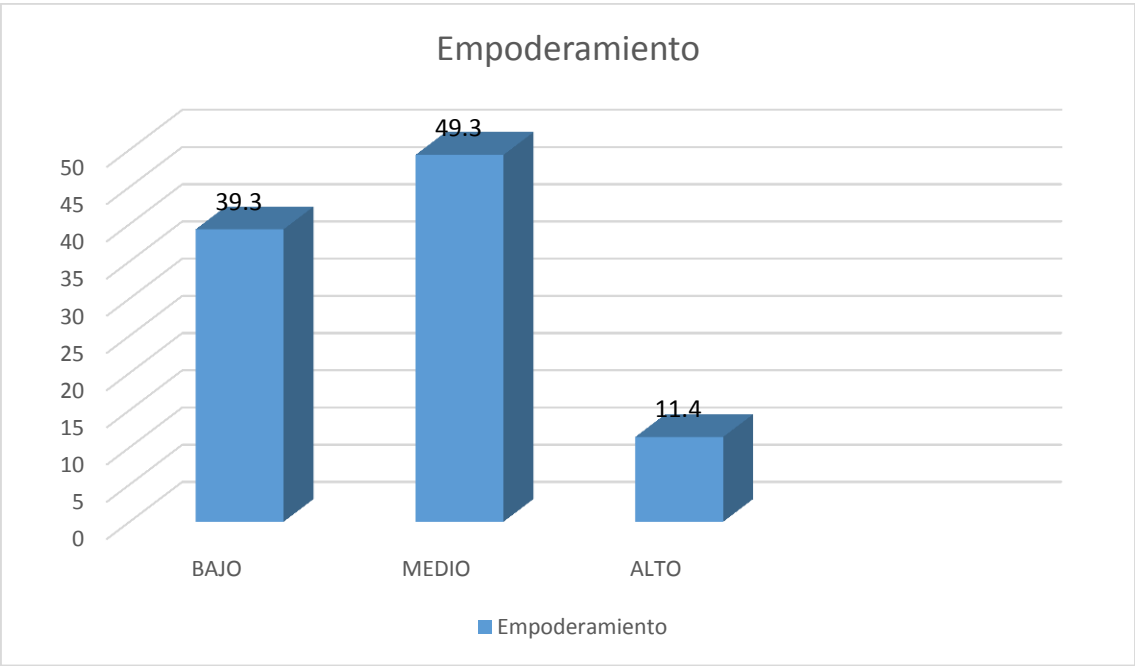


Figura 1.

Niveles de empoderamiento

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 15 y figura 7 se observa que el 39.30% de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC perciben que el empoderamiento es bajo, el 49.30% que es medio y 11.4% es alto.

Competencia

Tabla 6.

Niveles de empoderamiento – dimensión competencia

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	51	25,4
	MEDIO	118	58.70
	ALTO	32	15,90
	Total	201	100,0

Fuente. Elaboración propia

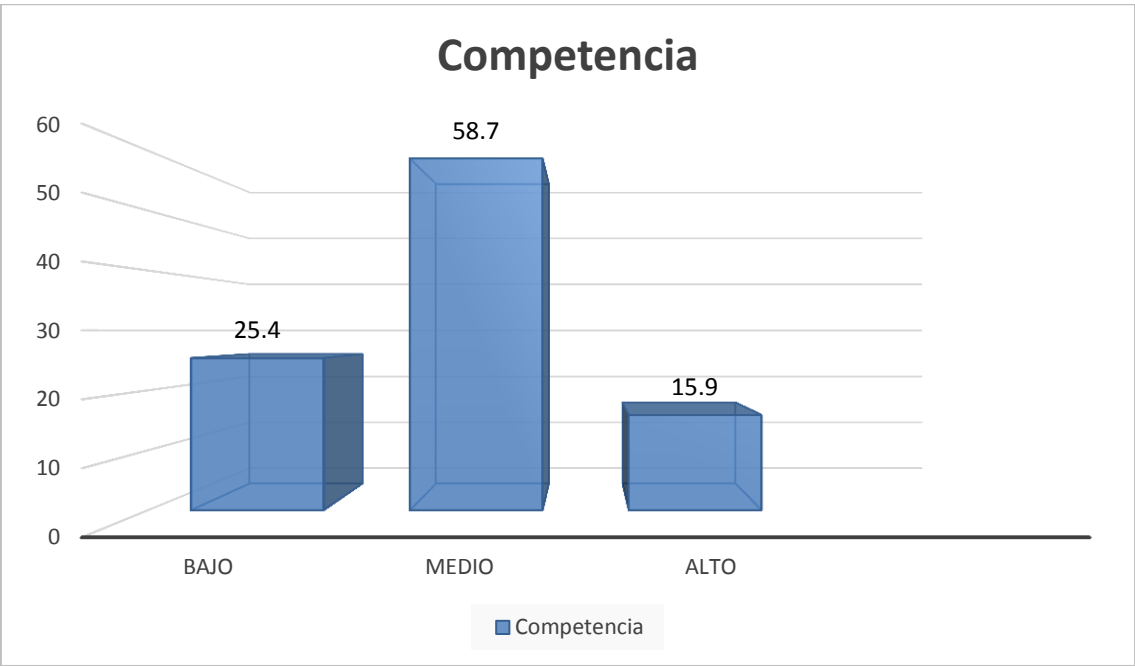


Figura 2.

Niveles de empoderamiento – dimensión competencia

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16 y figura 8 se observa que el 25.40% de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC perciben que la competencia es bajo, el 58.70% que es medio y 15.9% es alto.

Autonomía

Tabla 7.

Niveles de empoderamiento – dimensión autonomía

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	57	28,4
	MEDIO	116	57,7
	ALTO	28	13,9
	Total	201	100,0

Fuente. Elaboración propia

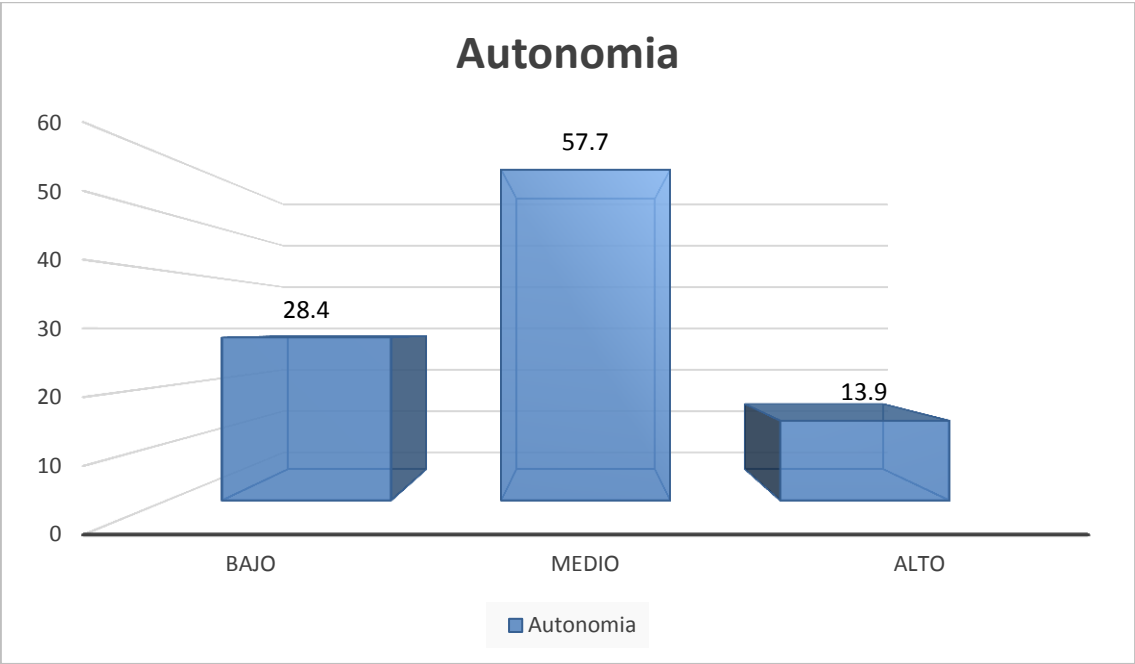


Figura 3

Niveles de empoderamiento – dimensión autonomía

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17 y figura 9 se observa que el 28.40% de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC perciben que la autonomía es bajo, el 57.70% que es medio y 13.9% es alto.



Impacto

Tabla 8.

Niveles de empoderamiento – dimensión impacto

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	53	26,4
	MEDIO	118	58,7
	ALTO	30	14,9
	Total	201	100,0

Fuente. Elaboración propia

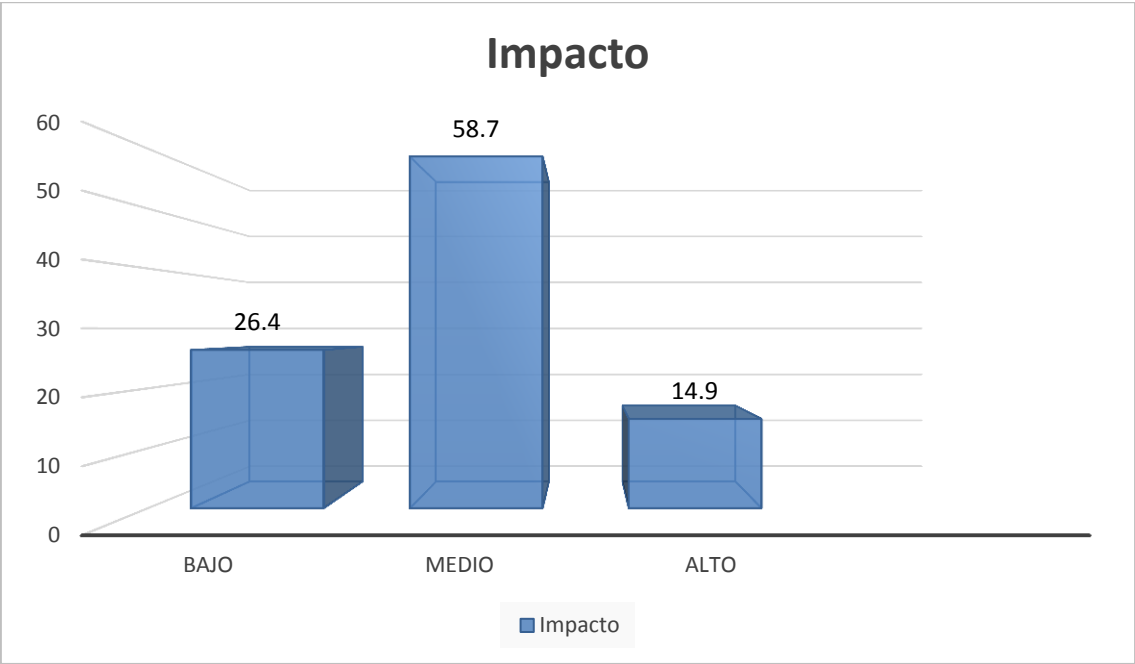


Figura 4.

Niveles de empoderamiento – dimensión impacto

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 18 y figura 10 se observa que el 26.40% de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC perciben que el impacto es bajo, el 58.70% que es medio y 14.9% es alto.

Significado

Tabla 9.

Niveles de empoderamiento – dimensión significado

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	BAJO	59	29,4
	MEDIO	105	52,2
	ALTO	37	18,4
	Total	201	100,0

Fuente. Elaboración propia

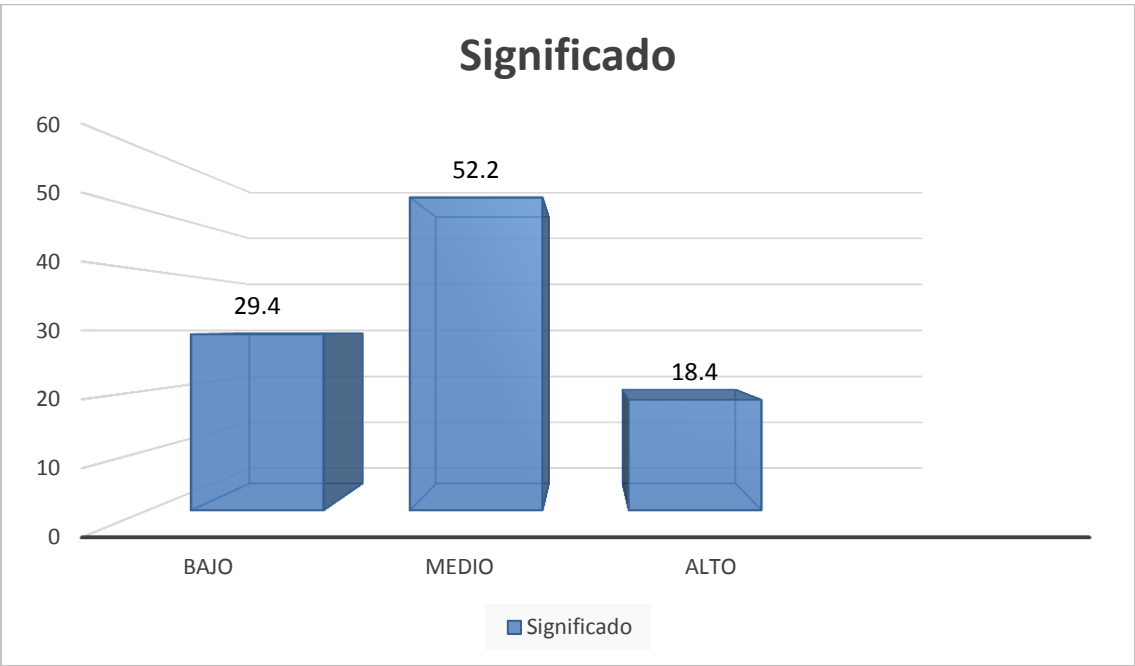


Figura 5

Niveles de empoderamiento – dimensión significado

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 19 y figura 11 se observa que el 29.40% de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC perciben que el significado es bajo, el 52.20% que es medio y 18.4% es alto.

## **2.2 DISCUSION**

Cajamarca, J (2016), al realizar su investigación de el empoderamiento y la productividad laboral obtuvo como resultados más relevantes de la investigación permiten comprobar que la aplicación del empoderamiento es esencial para un mejor desarrollo y crecimiento de la productividad laboral y del desenvolvimiento interno de los miembros Sindicato de Mecánicos y así poder brindar un mejor servicio a la institución y a la sociedad.

Mamani, D. (2017), al realizar su investigación del análisis del empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores obtuvo como resultados que el empowerment se desarrolla con relevancia en competencias e impacto, este último dando paso a la implementación necesaria de un plan de mejora del empowerment dada las condiciones encontradas; el desempeño laboral se caracteriza por el conocimiento; considerando que si se trabaja adecuadamente los demás factores estudiados el empowerment mejoraría el desempeño laboral.

Pando, M.; Del Prada, J.; Velarde, K. (2017) respecto a su investigación El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo, encontrados demuestran que solamente el estilo de liderazgo de empoderamiento predice el comportamiento innovador, en particular en las dimensiones de informar y de participación en la toma de decisiones. Es sobre estos resultados que se desarrolla un plan de acción de mejoras necesarias que deberán trabajarse en la organización, cuyo objetivo apunta a fomentar y fortalecer el comportamiento innovador de los equipos de trabajo a través del desarrollo del estilo de liderazgo de empoderamiento, en sus dos dimensiones, en los líderes de la empresa del sector masivo.

### **III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **Conclusiones**

### **Primera      OBJETIVO GENERAL**

Según el objetivo: “Determinar el empoderamiento de los colaboradores de la empresa Oncocenter Perú SAC”, perciben que el nivel de la Gestión logística es medio, siendo que casi la cuarta parte lo manifiesta como alto y el resto como bajo.

### **Segunda      OBJETIVO ESPECIFICO 1**

En el objetivo: “Identificar la competencia de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC”. Se ha podido observar que el 15,9% de los trabajadores han podido percibir que se encuentra en el nivel alto, mientras que el 58,7 % lo considera en el nivel medio y el 25,4% lo considera en el nivel bajo.

### **Tercera      OBJETIVO ESPECIFICO 2**

En el objetivo: “Identificar la autonomía de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SA”. Se ha podido observar que el 13,9% de los trabajadores han podido percibir que se encuentra en el nivel alto, mientras que el 57,7 % lo considera en el nivel medio y el 28,4% lo considera en el nivel bajo.

### **Cuarta      OBJETIVO ESPECIFICO 3**

En el objetivo: “Identificar el impacto de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC”, Se ha podido observar que el 14,9% de los trabajadores han podido percibir que se encuentra en el nivel alto, mientras que el 58,7 % lo considera en el nivel medio y el 26,4% lo considera en el nivel bajo.

### **Quinta      OBJETIVO ESPECIFICO 4**

En el objetivo: “Identificar el significado de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.”, Se ha podido observar que el 18,4% de los trabajadores han podido percibir que se encuentra en el nivel alto, mientras que el 52,2 % lo considera en el nivel medio y el 29,4% lo considera en el nivel bajo.

## **Recomendaciones**

### **Primera**

Se recomienda a la alta gerencia y al área de gestión del talento humano generar un clima laboral propicio, ya que es la clave de un correcto funcionamiento, progreso y logro de los objetivos planteados por la empresa. Mejorando la comunicación, las relaciones interpersonales, liderando y fortaleciendo los equipos, realizando actividades de integración, capacitaciones, beneficios e incentivos y una estabilidad laboral.

Así como también mejorar el empoderamiento, proporcionando mayor información a los colaboradores, mayores oportunidades en la participación de los objetivos de la empresa.

### **Segundo**

Se recomienda a la alta gerencia y al área de gestión del talento humano realizar un análisis de competencia, evaluando la experiencia, capacitación, capacidades y habilidades de sus colaboradores, ya que constituyen una nueva alternativa para incrementar el rendimiento laboral y la motivación al interior de la empresa.

### **Tercero**

Se recomienda a la alta gerencia y al área de gestión del talento humano que los colaboradores tengan más autonomía con soluciones innovadoras, que se sientan satisfechos y lograr una mayor productividad, que contribuye al éxito de la empresa.

### **Cuarto**

Se recomienda a la alta gerencia y al área de gestión del talento humano ver el impacto del empoderamiento generado en la empresa para poder determinar la situación de la misma. Y obtener gran variedad de beneficios para la empresa y para los colaboradores.

### **Quinto**

Se recomienda a la alta gerencia y al área de gestión del talento ver el significado del empoderamiento y poder ver las ventajas y desventajas para la empresa y para los colaboradores.

#### **IV. REFERENCIA BIBIOGRAFICAS**



Becerra Pando, M.; Del Campo Prada, J.; Díaz Velarde, K. (2017). El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo. *tesis para optar el grado académico de magíster en desarrollo organizacional y dirección de personas* . Lima, Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

Blanchard, K. . (2011). *Empoderamiento. Tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Norma.

Cajamarca Ajilla, L. (2016). Em empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del Sindicato del Cantón Salcedo. *Tesis para optar el título de psicólogo industrial* . Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Eslava, E. . (2006). *Empoderamiento en la gestión Gerencial*. Recuperado el 14 de 10 de 2008, de [http://www.degerencia.com/articulo/empoderamiento\\_en\\_la\\_gestiongerencial](http://www.degerencia.com/articulo/empoderamiento_en_la_gestiongerencial)

Guzmán Delfino, C.; Pontes Macarulla, P.; Szuflita, M. . (17 de Mayo de 2015). Empowerment y satisfacción laboral. *Tesis* . Granada, España: Universidad de Granada.

Hernandez Sampieri, R.;Fernández Collado, C.;Baptista Lucio, P. . (2006). *Metodología de la Investigación* . (4° ed.). Mc Graw Hill.

Herrera, C. . (2012). *Empowerment y liderazgo*. México: Administrate hoy}.

Johnson, Y. (1996). *Empoderamiento*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/empoderamiento.htm>

Konger, J. A., & Kanungo, R. (1988). The Empoderamiento Process: Integrating Theory and Practice. 13 , 43-483. Academy of Manage Review.

Mamani Choque, D. . (2017). Análisis del empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Taypikala Lago Chucuito 2017. Tesis . Puno, Perú: Universidad del Altiplano Puno.

Marchant, L. . (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Chile: Primer seminario Viña del Mar.

Martínez, M. . (2003). *La Gestión Empresarial*. España: Editorial Díaz de Santos.

Martins, f., & Palella, S. . (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* . 3era. Ed.

Mejía, M. . (2010). Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral. Guatemala: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Méndez, C. . (2008). *Clima Organizacional en Colombia, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Editorial Internacionales Thomson Editores. 3° Edición.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research & application. *Canadian Psychology* , 40 (4) , 383-385.  
Canadian:  
<http://search.proquest.com/docview/220807761?accountid=37610>.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. . (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.

Montoya Ramírez, M. (15 de Julio de 2015). Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores. Tesis presentada para obtener el

*título de Doctor por la Universidad Politécnica deCataluña. . Catalunya ,  
Barcelona, España: Programa de Doctorado: administración y dirección  
de empresas .Universitat Politècnica de Catalunya.*

Robbins, S. . (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*.  
Prentice Hall.

Vila Montse. (2011). *La magia del Empowerment*. EEUU: Buenhabit S.A.

Zimmerman, M . (2000). *Empowerment theory*. New York, NY: Kluwer: J.  
Rappaport & E. Seidman (pp. 43-63).

## **ANEXOS**

## Anexo 1: instrumento EVALUACIÓN DE EMPODERAMIENTO

Este cuestionario ha sido elaborado para diagnosticar la percepción de empoderamiento”, con el propósito de mejorar el empoderamiento en los colaboradores administrativos y/o asistenciales de la empresa Oncocenter Perú SAC – Lima 2018.


A continuación, indique el grado en el que cada una de las siguientes condiciones de trabajo se da en su puesto de trabajo. Para ello, escriba el número correspondiente al final de cada frase teniendo en cuenta que 1 es poco/a y 5 es mucho/a.

1		2	3	4		5	
Poco		Regular	Suficiente	Bastante		Mucho	
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	
1	¿SE SIENTE LIBRE AL DECIR LO QUE OPINA?	1	2	3	4	5	
2	¿SU PUESTO DE TRABAJO CONTRIBUYE CON SU AUTOREALIZACION?	1	2	3	4	5	
3	¿SIENTE QUE TIENE LA CAPACIDAD DE REALIZAR SU TRABAJO?	1	2	3	4	5	
4	¿TIENE LA CAPACIDAD DE INFLUIR E INCENTIVAR CONOCIMIENTOS A TUS COMPAÑEROS?	1	2	3	4	5	
5	¿EL CLIMA LABORAL INFLUYE EN SU TRABAJO DIARIO?	1	2	3	4	5	
6	¿CONSIDERA USTED QUE SU JEFE INFLUYE CON FACILIDAD ANTE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?	1	2	3	4	5	
7	¿SE SIENTE SEGURO DE SUS CAPACIDADES?	1	2	3	4	5	
8	¿CREES USTED QUE ES PARTE IMPORTANTE DE SU EQUIPO DE TRABAJO?	1	2	3	4	5	
9	¿SE SIENTE USTED SEGURO EN SU TRABAJO?	1	2	3	4	5	
10	¿SE SIENTE AUTONOMIA PARA REALIZAR SU TRABAJO?	1	2	3	4	5	
11	¿CREE USTED QUE AFRONTA LAS DIFICULTADES A LA HORA DE RESOLVER UN PROBLEMA?	1	2	3	4	5	
12	¿CUENTA CON AUTONOMIA PROFESIONAL EN MI AREA DE TRABAJO?	1	2	3	4	5	
13	¿SE SIENTE CAPAZ DE TOMAR DECISIONES EN SU TRABAJO?	1	2	3	4	5	
14	¿LAS DECISIONES QUE USTED TOMA EN EL TRABAJO, SE HACEN RESPETAR?	1	2	3	4	5	


15	¿LAS DECISIONES SON TOMADAS EN CUENTA POR SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y JEFES?	1	2	3	4	5
16	¿CONSIDERA USTED QUE ES INDEPENDIENTE PARA DESARROLLAR SU TRABAJO EN EL AREA?	1	2	3	4	5
17	¿EJERSO INFLUENCIA SOBRE MIS AUTORIDADES INMEDIATAS?	1	2	3	4	5
18	¿MIS DECISIONES SON INFLUENCIADAS EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS DEMÁS?	1	2	3	4	5
19	¿CREO QUE MI TRABAJO NO INFLUYE POSITIVAMENTE SOBRE OTRAS PERSONAS?	1	2	3	4	5
20	¿LA PRODUCTIVIDAD SE VE INFLUENCIADA POR SU TRABAJO?	1	2	3	4	5
21	¿SU COMPORTAMIENTO INFLUYE EN EL DE OTROS?	1	2	3	4	5
22	¿APOYA A SUS COMPAÑEROS CUANDO ELLOS LO NECESITAN?	1	2	3	4	5
23	¿REQUIEREN SUS COMPAÑEROS DE SU APOYO CON FRECUENCIA?	1	2	3	4	5
24	¿SE SIENTE CAPAZ DE DESENVOLVERSE ADECUADAMENTE EN EL TRABAJO?	1	2	3	4	5
25	¿CUENTA CON CONTROL SOBRE LO QUE SUCEDE EN SU AREA DE TRABAJO?	1	2	3	4	5
26	¿USTED PUEDE CONTROLAR LAS EMOCIONES DE SUS DEMÁS COMPAÑEROS, EN UNA SITUACIÓN LABORAL DIFÍCIL?	1	2	3	4	5
27	¿PUEDE USTED CONTROLAR SUS EMOCIONES EN EL TRABAJO?	1	2	3	4	5
28	¿POSEE USTED ESCUCHA RECEPTIVA POR LOS DEMAS?	1	2	3	4	5
29	¿SIENTE USTED QUE SE PREOCUPAN POR INFORMARLE SU SITUACION ACTUAL EN LA EMPRESA?	1	2	3	4	5
30	¿EL TRABAJO QUE REALIZO ES IMPORTANTE EN SU AREA?	1	2	3	4	5
31	¿CONSIDERA USTED QUE LOS JEFES VALORAN SU TRABAJO?	1	2	3	4	5
32	¿CONSIDERA USTED QUE SU ESFUERZO LABORAL ESTA BIEN REMUNERADO?	1	2	3	4	5
33	¿CONSIDERA USTED QUE HAN CUMPLIDO CON LAS EXPECTATIVAS QUE TUVO AL INICIAR SU TRABAJO?	1	2	3	4	5
34	¿LE OFRECEN OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LABORAL?	1	2	3	4	5
35	¿LE OFRECEN A USTED EL PAGO DE HORAS EXTRAS?	1	2	3	4	5
36	¿CONSIDERA USTED QUE SU HORARIO DE TRABAJO ES DE SU AGRADO?	1	2	3	4	5

## Anexo 2: Matriz de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
EL EMPoderAMIENTO EN LA EMPRESA ONCOCENTER PERÚ SAC – LIMA, 2016							
Nombre del Investigador: Durán Carabaz, Suselien Kimberly							
Nombre del Experto: <i>RS. BEATRIZ OPTIMO GARCIA CARACET</i>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM – PREGUNTA	ESCALA	SE CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
EMPODERAMIENTO	Significado	Importancia del trabajo	¿Posee usted escucha receptiva por los demás?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
			¿Siente usted que se preocupan por informarle su situación actual en la empresa?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
			¿El trabajo que realiza es importante en su área?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
		Significado personal	¿Considera usted que los jefes valoran su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
			¿Considera usted que su esfuerzo laboral está bien remunerado?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
			¿Considera usted que han cumplido con las expectativas que tuvo al iniciar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
	Oportunidad	Oportunidad	¿Le ofrecen oportunidades de crecimiento laboral?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
			¿Le ofrecen a usted el pago de horas extras?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		
			¿Considera usted que su horario de trabajo es de su agrado?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<i>/</i>		

	Competencia	Confianza	¿Se siente libre al decir lo que opina?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Su puesto de trabajo contribuye con su autoevaluación?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Siente que tiene la capacidad de realizar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
		Influencia	¿Tiene la capacidad de influir e incentivar compromisos a sus compañeros?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿El clima laboral influye en su trabajo diario?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Considera usted que su jefe influye con facilidad ante sus compañeros de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
	Seguro de sus capacidades		¿Se siente seguro de sus capacidades?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Cree usted que es parte importante de su equipo de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Se siente usted seguro en su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
	Autonomía	Autonomía	¿Se siente autónomo para realizar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Cree usted que afronta las dificultades a la hora	Poco Regular Suficiente	/		



		Decisión	de resolver un problema?	Bastante Mucho	/		
			¿Cuánta autonomía profesional en el área de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Se siente capaz de tomar decisiones en su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Las decisiones que usted toma en el trabajo, se hacen respetar?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Las decisiones son tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo y jefes?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
		Independencia	¿Considera usted que es independiente para desarrollar su trabajo en el área?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Ejerce influencia sobre sus autoridades inmediatas?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Sus decisiones son influyentes en el comportamiento de los demás?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
		Influencia	¿Cree que su trabajo no influye positivamente sobre otras personas?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿La productividad se ve influenciada por su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Su comportamiento influye en el de otros?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
		Habilidades	¿Apoya a sus compañeros cuando	Poco Regular	/		

			ellos lo necesitan?	Suficiente Bastante Mucho	✓		
			¿Reciben sus compañeros de su apoyo con frecuencia?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	✓		
			¿Se siente capaz de sobrevivir adecuadamente en el trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	✓		
		Control	¿Cuanto con control sobre lo que sucede en su área de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	✓		
			¿Usted puede controlar las emociones de sus demás compañeros, en una situación laboral difícil?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	✓		
			¿Puede usted controlar sus emociones en el trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	✓		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**  
**EL EMPODERAMIENTO EN LA EMPRESA CINCOCENTOS PERÚ SAC - LIMA, 2018**

Nombre del Investigador: Dorian Corvellec Sueslen Rincón							
Nombre del Experto: <i>Dr. Carlos Alvarado Sandoval</i>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM - PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
EMPODERAMIENTO	Significado	Importancia del trabajo	¿Pasa usted mucha aceptación por las cosas?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			¿Siente usted que se preocupa por mejorar su situación actual en la empresa?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			¿El trabajo que realiza es importante en su vida?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			¿Considera usted que los jefes valoran su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Significado personal	¿Considera usted que su esfuerzo laboral está bien remunerado?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			¿Considera usted que has cumplido con las expectativas que tuvo al iniciar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Oportunidad	¿Le ofrecen oportunidades de crecimiento laboral?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			¿Le ofrecen a usted el pago de horas extras?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			¿Considera usted que su horario de trabajo es de su agrado?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Competencia	Confianza	¿Se siente libre al decir lo que opina?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Su puesto de trabajo contribuye con la automatización?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Siente que tiene la capacidad de resolver su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
		Influencia	¿Tiene la capacidad de influir e interesar a los compañeros?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿El clima laboral influye en su trabajo diario?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Considera usted que su jefe influye con facilidad ante sus compañeros de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
		Seguro de sus capacidades	¿Se siente seguro de sus capacidades?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Cree usted que es parte importante de su equipo de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Se siente usted seguro en su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
	Autonomía	Autónoma	¿Se siente autónoma para realizar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Cree usted que afronta las dificultades a la hora	Poco Regular Suficiente	/		

			de resolver un problema?	Bastante Mucho				
			¿Cuanta autonomía profesional en el área de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/			
			Decision	¿Se siente capaz de tomar decisiones en su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
				¿Las decisiones que usted toma en el trabajo, se hacen respetar?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
				¿Las decisiones son tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo y jefes?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
				Independencia	¿Considera usted que es independiente para desarrollar su trabajo en el área?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/	
			¿Cierzo influencia sobre sus autoridades inmediatas?		Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Mis decisiones son influyentes en el comportamiento de los demás?		Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			Impacto		¿Cree que su trabajo influye positivamente sobre otras personas?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/	
				¿La productividad se ve influenciada por su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
¿Su comportamiento influye en el de otros?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/						
Habilidades	¿Aporta a sus compañeros cuando	Poco Regular		/				



			ellos lo necesitan?	Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Requieren sus compañeros de su apoyo con frecuencia?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Se siente capaz de desenvolverse adecuadamente en el trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
		Control	¿Cuenta con control sobre lo que sucede en su área de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Usted puede controlar las emociones de sus demás compañeros, en una situación laboral difícil?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		
			¿Puede usted controlar sus emociones en el trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho	/		




# MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

EL EMPoderAMIENTO EN LA EMPRESA CINCO CENTROS PERU SAC - LIMA, 2018

Nombre del investigador: <i>David Coronado Suredes Romero</i>						
Nombre del Proyecto: <i>LUIS BURGOS ENCARNACIÓN</i>						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM - PREGUNTA	ESCALA	SE CUMPLE	NO CUMPLE
EMPODERAMIENTO	Significado	Importancia del trabajo	¿Pese usted escucha receptiva por los demás?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
			¿Siente usted que se preocupa por informado su situación actual en la empresa?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
			¿El trabajo que realiza es importante en su área?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
			¿Considera usted que los jefes valoran su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
		Significado personal	¿Considera usted que su esfuerzo laboral está bien remunerado?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
			¿Considera usted que han cumplido con las expectativas que tuvo al iniciar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
		Oportunidad	¿Le ofrecen oportunidades de crecimiento laboral?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
			¿Le ofrecen a usted el pago de horas extras?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		
			¿Considera usted que su horario de trabajo es de su agrado?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho		


*Dr. Luis Burgos Encarnación*

	Competencia	Confianza	¿Se siente libre al decir lo que opina?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Su puesto de trabajo contribuye con su autovaloración?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Siente que tiene la capacidad de realizar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
		Influencia	¿Tiene la capacidad de influir e influir a los conocimientos a los compañeros?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Si otra persona influye en su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Considera usted que su jefe influye con facilidad ante sus compañeros de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
		Seguro de sus capacidades	¿Se siente seguro de sus capacidades?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Cree usted que es parte importante de su equipo de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Se siente usted seguro en su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
	Autonomía	Autónomo	¿Se siente autónomo para realizar su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Cree usted que afronta las dificultades a la hora?	Poco Regular Suficiente			

 Dr. LOS BURGOS ENCARNACION



			de resolver un problema?	Bastante Mucho			
			¿Cuenta con autonomía profesional en mi área de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
		Decisión	¿Se cuenta capaz de tomar decisiones en su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Las decisiones que usted toma en el trabajo, se hacen repetir?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Las decisiones son tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo y jefe?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Considera usted que es independiente para desarrollar su trabajo en el área?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
		Independencia	¿Ejerce influencia sobre sus autoridades inmediatas?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Mis decisiones son influenciadas en el comportamiento de las áreas?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
	Impacto	Influencia	¿Creo que mi trabajo no influye positivamente sobre otras personas?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿La productividad se ve influenciada por su trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Su comportamiento influye en el de otros?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
		Habilidades	¿Aporta a sus compañeros asistencia?	Poco Regular			

 Dr. Luis Borjas Encarnación

			¿Se lo necesitan?	Suficiente Bastante Mucho			
			¿Respetan sus competencias de su área con frecuencia?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Se siente capaz de desempeñarse adecuadamente en el trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
		Control	¿Cuánto control tiene sobre lo que sucede en su área de trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Usted puede controlar las emociones de sus dentas compañeros, en una situación laboral difícil?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			
			¿Puede usted controlar sus emociones en el trabajo?	Poco Regular Suficiente Bastante Mucho			

  
 Dr. LUIS BORGES GUARNACIÓN

### Anexo 3: Matriz de consistencia

**Título:** El empoderamiento en la empresa Oncocenter Perú S.A.C, Lima 2017.

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES		
<b>Problema general</b> ¿Cuál es el empoderamiento de los colaboradores de la empresa Oncocenter Perú SAC?	<b>Objetivo General</b> Determinar el empoderamiento de los colaboradores de la empresa Oncocenter Perú SAC.  <b>Objetivos específicos</b> <b>Objetivo específico 1</b> Identificar la dimensión competencia de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.  <b>Objetivo específico 2</b> Identificar la dimensión autonomía de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.  <b>Objetivo específico 3</b> Identificar la dimensión impacto de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.  <b>Objetivo específico 4</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la dimensión significado de los colaboradores de la Empresa Oncocenter Perú SAC.</li> </ul>	<b>Variable: Empoderamiento</b>		
		<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
		Competencia	1.2.3.4.5.6.7.8.9	1= Malo
		Autonomía	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	2=Regular
		Impacto	20,21,22,23,24,25,26,27	3=Bueno
		Significado	28,29,30,31,32,33,34,35,36	4=Excelente

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA Y INFERENCIAL
<p><b>Tipo :</b> Descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b> El diseño de la investigación es de tipo descriptivo simple, ya que se observó el comportamiento de la población sin influir en ella de ninguna forma. Asimismo, es transversal ya que su finalidad es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 124).</p>	<p><b>Población</b> 201 colaboradores de la empresa Oncocenter Perú S.A.C</p> <p><b>Muestra:</b> 201 colaboradores de la empresa Oncocenter Perú S.A.C</p>	<p><b>Variable</b> Empoderamiento</p> <p><b>Técnica :</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario de empoderamiento</p> <p><b>Autor:</b> Spreitzer</p>	<p>Para el análisis de datos se utilizara el programa SPSS versión 23.0</p> <p><b>Inferencia:</b> El método estadístico será el coeficiente <i>Rho Sperman</i>. Es una medida de la correlación, la asociación o interdependencia entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular <math>\rho</math>, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. (Hernández et al, 2014, p. 314).</p>



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 31-03-2017  
Página : 1 de 1

Yo, BRAUNO ANTONIO CASTILLO CANALES  
docente de la Facultad, CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela  
Profesional, ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, CALAO [precisar  
filial o sede], revisor (a) del Trabajo de Investigación titulado:

" EL EMPODERAMIENTO EN LA EMPRESA  
ONCOCENTER PERU S.A.C. LIMA 2017 "

del (de la) estudiante DURAN CORRALES SUELEN  
KIMBERLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud  
de 30.0% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las  
coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis  
cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la  
Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: CALAO, 23 NOVIEMBRE DEL 2017

Firma  
BRAUNO ANTONIO CASTILLO CANALES  
Nombres y apellidos del (de la) docente  
DNI: 47011880

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Resumen de la clasificación

30 %

1	Investigación en el área de la administración	5 %
2	Investigación en el área de la administración	3 %
3	Investigación en el área de la administración	3 %
4	Investigación en el área de la administración	2 %
5	Investigación en el área de la administración	1 %
6	Investigación en el área de la administración	1 %
7	Investigación en el área de la administración	1 %
8	Investigación en el área de la administración	1 %
9	Investigación en el área de la administración	1 %
10	Investigación en el área de la administración	1 %
11	Investigación en el área de la administración	1 %
12	Investigación en el área de la administración	1 %
13	Investigación en el área de la administración	1 %

INVERSIÓN CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El empoderamiento en la empresa

Oncoenter Perú S.A.C., Lima 2017

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE

Bachiller en Administración

AUTORIA:

Diana Corales, Sumbien Kumbay

ASESOR:

Mg. Claudia Carrasco, Gueche

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

Figura 1.4.10 - Resumen de la clasificación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: DURAN CORRALES, SUELEN KIMBERLY  
D.N.I. : 41683816  
Domicilio : JR. ATAHUALPA 729  
Teléfono : Fijo: — Móvil : 991885618  
E-mail : sueleduran\_1@yahoo.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Modalidad:

☒ Trabajo de Investigación de Pregrado

☐ Tesis de Postgrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACION

☒ Grado

☐ Título

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado : \_\_\_\_\_

Mención : \_\_\_\_\_

☐ Doctorado

### 3. DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DURAN CORRALES, SUELEN KIMBERLY

Título del Trabajo de Investigación o de la tesis:

" EL EMPODERAMIENTO EN LA EMPRESA  
ONCOCENTER PERU S.A.C. LIMA 2017 "

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Firma manuscrita]

Fecha :

22/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DURAN CORRALES SUELEN KIMBERLY

INFORME TITULADO:

"EL EMPODERAMIENTO EN LA EMPRESA  
ONCOCENTER PERU SAC, LIMA 2017"

PARA OBTENER EL GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 07/12/17

NOTA O MENCIÓN: 17

